

## RÉGLEMENTATION JURIDIQUE DE LA DÉMOCRATIE D'USINE DANS LES PAYS SOCIALISTES

par

ANDOR WELTNER

Professeur à la Chaire de Droit du travail de la Faculté de Droit  
de l'Université «Eötvös Lóránd» de Budapest

Reçu le 10 septembre 1978.

Dans les deux décennies écoulées, la sphère de droit des syndicats et des collectifs d'entreprise des pays socialistes s'est élargie et renforcée dans une forte proportion, ce qui a permis aux collectifs d'entreprise et à leurs membres, de pouvoir exercer — directement ou par l'intermédiaire du syndicat — une influence sur l'activité économique, personnelle, sociale, culturelle etc., sans toutefois toucher au principe de la direction unique. Autrement formulé, ils peuvent contribuer au contrôle de la manière, selon laquelle l'entreprise exerce les pouvoirs de propriétaire et de l'employeur, comment elle effectue ses obligations envers le collectif de l'entreprise et de ses membres. Tout ceci est aussi rendu possible par le fait que l'Etat a revêtu les syndicats et les collectifs d'entreprise de pouvoirs à la base desquels ils peuvent participer à la préparation du plan des entreprises, à leur organisation, à la réglementation des conditions de vie et de travail, à la gestion et à la décision des questions touchant le collectif et ses membres et contribuer à l'aplanissement des litiges de Travail. En ce qui suit tous ces pouvoirs porteront la dénomination collective de pouvoirs de participation et s'il s'agit des pouvoirs attribués au syndicat.

Dans le cadre du système d'institution de la démocratie d'usine nous distinguerons trois solutions:

a) le collectif des travailleurs ou une de ses parties relativement indépendante, exerce de manière directe un pouvoir de caractère de collectif, donne son avis en ce qui concerne les plans de l'entreprise, coopère dans l'appréciation de leur exécution, discute le compte rendu du directeur de l'entreprise sur l'acquittement de ses tâches, donne son avis de l'activité du directeur (vice-directeur) Ainsi par exemple, en vertu de l'article n° — 20 de la loi hongroise VI de l'an 1977.

b) Le collectif de l'entreprise exerce ses pouvoirs de participation par l'intermédiaire du syndicat.

c) C'est sur la base d'élection ou de délégation par le syndicat que les différents membres du syndicat participent à l'activité des commissions, par exemple, à celle du conseil d'administration, de la commission de contrôle, de la commission arbitrale du Travail, du comité de réhabilitation etc.

L'ordre légal des pays socialistes régit dans le domaine de son système d'institution surtout les problèmes suivants:

- formulation de principe des pouvoirs de participation,
- pouvoirs d'organisation et d'activité,
- caractère et rôle de représentation des intérêts et de défense des intérêts des syndicats,
- pouvoirs des syndicats et des collectifs, et dans le cadre des précédents, en premier lieu le mode, suivant lequel ils peuvent participer à la réglementation des conditions de vie et de travail, à la réalisation et au contrôle de l'observation des règles, le mode selon lequel ils doivent sommer les organes compétents à faire cesser et à remédier les mesures injustes, les fautes et les déficiences, le mode de prendre des initiatives, d'intenter des sanctions contre les personnes négligeant leur devoir de manière fautive, des procédures criminelles ou autres, les relever de leur position de dirigeant ou annuler leur engagement de travail.
- participation à l'aplanissement des litiges de travail,
- protection des fonctionnaires du syndicat formes organisatrices juridiques servant le fonctionnement de la démocratie d'usine par des conférences de production et autres, un tribunal social, la réhabilitation des travailleurs à capacité de travail réduite, commissions s'occupant d'assurance sociale et de l'arrangement des différends relatifs au travail, l'organisation de la protection du travail social, de la brigade socialiste, l'émulation de travail,
- Comment la direction de l'entreprise est obligée de coopérer avec le syndicat, et assurer les conditions nécessaires au fonctionnement approprié à la démocratie d'usine.

Les différents pays socialistes réglementent les questions énumérées dans la Constitution, dans les codes de travail, dans leurs décrets d'exécution en grandes lignes ou en détails, en formulation plus générale ou plus concrète. Les réglementations de statut et de fonctionnement, éventuellement les contrats collectifs et les statuts des syndicats contiennent également des mesures y relatives.

Dans les cadres d'une brève information, il n'est pas possible de s'occuper en détail des questions figurant dans l'énumération ci-dessus; nous nous limitons donc à faire connaître en grandes lignes le statut des questions les plus importantes.<sup>1</sup>

### **Formulation de principe de participation et de pouvoirs syndicaux**

Le code de travail de chaque pays socialiste assure — en formulation différente — le pouvoir de participation et de syndicat.

En Bulgarie, les questions relatives à la participation des travailleurs à la gestion des entreprises sont décidées — sur la proposition des syndicats — par les organes d'Etat compétents.

En vertu du code tchécoslovaque, le Code du Travail favorise l'accroissement de la participation des travailleurs à la direction et à la gestion de



l'économie nationale. Cette participation est organisée par le «Mouvement Syndical Révolutionnaire» et les travailleurs prennent part au développement de la gestion du contrôle de l'activité de l'entreprise. Ils encouragent la consolidation de la coopération fraternelle de l'assistance réciproque, devoir qui leur incombe aussi dans l'intérêt de la société. Selon le Code de la RDA, le droit au travail assure aux travailleurs le droit de participation à la formation de la vie politique, économique, sociale et culturelle des entreprises et de coopérer de plus en plus intensément techniquement à la direction et à la rédaction des projets.

Le Code polonais déclare que les syndicats participant à la détermination et à l'exécution des tâches se présentant dans le domaine du développement économico-social, de l'amélioration des conditions de travail et du niveau de vie des collectifs des lieux de travail, ainsi que de la formation de la conscience sociale et des relations humaines socialistes. Les syndicats coopérant avec les organes administratifs compétents dans la formulation et l'application des règles juridiques du Travail, activent la consolidation de la légalité, la réalisation des droits revenant aux travailleurs et l'observation des obligations qui leur incombent.

En vertu des règles juridiques hongroises, les travailleurs coopèrent par la voie de leurs syndicats dans la réglementation des problèmes touchant leur condition de vie et de travail. En s'acquittant de sa tâche, le directeur de l'entreprise s'appuie sur la communauté des travailleurs — tout en gardant sa responsabilité personnelle. Selon des règles juridiques et dans le cadre déterminé par le règlement administratif et de fonctionnement de l'entreprise, les travailleurs de l'entreprise participent à la gestion et au contrôle de l'entreprise.

Le Code roumain déclare que les travailleurs peuvent participer à la gestion, à l'organisation et au contrôle de l'entreprise. Ils sont autorisés d'élire les membres des organes collectifs et peuvent eux-mêmes y être élus. Les droits et les obligations de tous les membres de la communauté de travail des unités socialistes servent à assurer leur participation effective à la gestion — accomplie avec la conscience de responsabilité — des moyens matériels et pécuniaires que l'Etat a confiés aux communautés des travailleurs, leur participation effective à la mise à profit sur un niveau élevé des ressources matérielles et humaines du pays, afin d'atteindre une haute efficacité économique, dans toutes les sections de l'activité, pour assurer le niveau de civilisation et de bien-être du peuple entier, tandis que les syndicats servent les intérêts des travailleurs en les faisant directement participer à la gestion de la vie économique et sociale, en permettant que leurs représentants prennent place dans les comités et les conseils des travailleurs, les organes collectifs directeurs des ministères et des autres institutions centrales, ainsi qu'au gouvernement de la République Socialiste de Roumanie.

En Union Soviétique les syndicats participent à la mise au point et à l'exécution des plans de l'économie nationale, à la solution de la répartition et à l'utilisation des ressources matérielles et monétaires, on intéresse les ouvriers et les employés à la gestion de la production, organise des émula-

tions socialistes, le travail producteur technique des masses, et encourage le renforcement de la discipline de production et de travail. Les travailleurs par contre, ont le droit de prendre part aux discussions et aux décisions des questions relatives au développement de la production, ils peuvent soumettre des propositions portant sur l'amélioration du travail d'entreprise, d'institution et d'organisation, en plus ils peuvent faire des propositions relatives aux questions socio-culturelles et de prestations publiques. Les travailleurs participent à la gestion de la production par l'intermédiaire des organes du contrôle populaire, aux assemblées générales, aux conférences de conseil et de production et sous d'autres différentes formes de l'activité spontanée à la gestion de la production. Il est à démontrer que les pays socialistes — sous formes différentes — expriment de manière catégorique que les collectifs d'entreprise et les organes les représentant, surtout les syndicats, peuvent prendre part sous des formes juridiquement établies à la formation de l'influence de l'activité d'entreprise.

### **Le pouvoir de l'organisation et de l'activité syndicales**

Les Codes des pays socialistes déclarent le pouvoir de l'organisation et de l'activité syndicales. Le Code bulgare énonce l'interdiction de la discrimination, déclarée dans les autres pays par les statuts syndicaux.

Le Code de la RDA exprime en plus que le groupement des travailleurs en syndicats se fait dans leur propre intérêt, et que l'Etat aide et protège l'activité des syndicats libres et unis et coopère étroitement avec eux. Le Code polonais renvoie également à ce que les syndicats coopèrent avec les organes d'Etat compétents, dans l'intérêt du renforcement de la légalité, de la réalisation des droits revenant aux travailleurs et de l'accomplissement des obligations qui leur incombent. Le Code hongrois déclare également que les syndicats comme organes représentant les travailleurs et leurs intérêts ont le droit à l'élévation du niveau social et culturel, ainsi qu'à la protection et à la mise en oeuvre des droits et des intérêts touchant leur conditions de vie et de travail, ils effectuent un travail régulier, auquel ils intéressent les travailleurs et les renseignent sur les problèmes importants et les représentant devant la direction de l'entreprise et les organes d'Etat. Le Code roumain allègue que les syndicats se constituent sur la base du droit d'union contenu dans la Constitution et fonctionnent sur la base de leurs propres status. La réglementation soviétique renvoie également à ce que le droit de liberté d'association revienne aux travailleurs en harmonie avec la Constitution.

### **Défense des intérêts et représentation des intérêts**

Tous les Codes expriment les tâches qui incombent aux syndicats dans la défense et dans la représentation des intérêts de tous les collectifs et de leurs membres, voire même, en général de la totalité des travailleurs, et en vue de s'acquitter de cette tâche, les syndicats sont munis de différents pouvoirs.



Les syndicats peuvent déployer leur activité portant sur la défense et la représentation des intérêts non seulement au niveau d'entreprise mais aussi à celui de l'industrie et de l'ensemble de la société.

Le pouvoir de la défense et la représentation des intérêts revient aux syndicats dans un très vaste domaine, ainsi, par exemple, non seulement sous le rapport des conditions de travail, mais aussi des conditions de vie, des soins sociaux et culturels etc. Les attributions relatives à la défense et à la représentation des intérêts s'étend en effet sur le domaine entier de la vie économique, sociale, politique et culturelle, mais les divers Codes assurent des possibilités juridiques de caractère et d'étendue différents, conformément au genre du domaine et selon le niveau d'activité de l'organe syndical.

### Les pouvoirs des collectifs et des syndicats

Dans le socialisme, les syndicats en tant qu'organes de la défense et de la représentation des intérêts de travailleurs, exercent leur activité aux fins de la coordination optimale des intérêts de la société totale, des entreprises et dans le cadre de celles-ci du collectif, de ses groupes, couches, ainsi que des intérêts individuels des travailleurs, en encourageant par là le développement de l'économie nationale, une meilleure organisation du travail, l'augmentation du revenu national, la mise en oeuvre juste de la répartition (primes, attributions sociales et culturelles etc.). Par conséquent, les syndicats en exerçant leur activité, afin de réaliser, c'est-à-dire de défendre les droits et les intérêts légitimes des travailleurs, élèvent en même temps les travailleurs à l'accomplissement de leurs obligations puisque cette activité sert les intérêts du peuple travailleur et des travailleurs, individuels ainsi que l'édification du socialisme.

Il est caractéristique du rapport des syndicats et de l'Etat socialiste que l'Etat permet et assure non seulement l'activité des syndicats pour la défense des intérêts, mais en plus, il recourt à l'aide des syndicats lorsqu'il s'agit de la réalisation de tâches d'une extrême importance politique, économique et culturelle. La forme juridique de ce concours se manifeste en ce que l'Etat assure la loi notamment dans la Constitution et dans le Code du Travail, la sphère de droit, à l'aide de laquelle les syndicats peuvent participer à la solution des tâches politiques, économiques et culturelles déterminées dans les statuts. Sur la base de cette sphère de droit — il revêt — dans l'intérêt de l'accomplissement des tâches — les syndicats de différentes attributions, vis-à-vis des organes et des entreprises administratifs, ainsi que de leurs travailleurs occupant des postes responsables et les oblige tous à effectuer différentes attitudes et accomplir des prestations.

Par conséquent il se constitue de différents rapports de droit d'une part entre les syndicats, d'autre part entre les organes et les personnes énumérés. L'invitation des syndicats à prendre part à la réalisation des différentes tâches c. à. d. leur coopération forme l'objet des rapports juridiques. Ces rapports juridiques embrassent les droits et les obligations qui autorisent les syndicats à la coopération et obligent les organes d'Etat,

les entreprises et leurs travailleurs remplissant des postes dirigeants à l'encouragement de la coopération et à la participation, à l'aide de sanctions juridiques pertinentes.

L'Etat socialiste assure — entre autres — la coopération juridique-garantie dans l'accomplissement de tâches qui autrefois n'étaient confiées qu'à des organes de pouvoir d'Etat ou de pouvoir administratif. Ceci ne signifie en aucune façon que les syndicats se transforment en quel-qu'organe de pouvoir d'Etat. En conséquence des sus-mentionnés, les gens peuvent participer non seulement comme citoyens, par l'intermédiaire de l'Etat, mais aussi comme travailleurs par la voie de leur syndicats, dans une large mesure à l'accomplissement des tâches sociales, étatiques in-combant aux entreprises.

Bien que les règles juridiques des différents pays ne le déclarent pas, il s'ensuit du caractère des fonctions socio-politiques spéciales qu'en s'ac-quittant de leurs tâches ils n'ont en général que des droits juridiques mais les syndicats ne sont pas chargés de l'obligation de caractère juridique d'accomplir des tâches du syndicat et de se servir de leurs pouvoirs.

Il s'entend de soi que les syndicats et leurs fonctionnaires sont chargés d'une obligation de caractère politique consistant en ce qu'ils accomplissent leurs tâches établies dans les statuts et les décrets de manière pertinente.

### **Participation à la réglementation des conditions de vie et de travail**

Dans tous les pays socialistes, les syndicats disposent du droit assuré dans les codes, de participer à la réglementation des conditions de vie et de travail, et ceci au niveau de la société globale des ministères et des entre-prises.

La participation a des formes différentes:

a) Le syndicat est en mesure de faire se proposition portant sur la réglementation de n'importe quelle question. L'organe d'Etat compétent est obligé de s'occuper de cette proposition et en cas où il n'a pas l'intention de la réaliser, il doit motiver sa décision y relative.

b) Ce n'est qu'après avoir préalablement entendu l'avis du syndicat que l'organe d'Etat peut réglementer la question, mais il n'est pas obligé d'accepter l'opinion du syndicat.

c) L'organe d'Etat ne peut réglementer qu'avec le consentement du syndicat.

d) L'organe d'Etat réglemente de concert avec le syndicat.

e) Dans certains domaines le syndicat peut constituer de façon auto-nome des règles juridiques obligatoires pour les citoyens, si en vue de s'acquitter de leurs tâches, il en est besoin et l'Etat y autorise le syndicat. Ceci se rapporte surtout au domaine de la protection du travail et de l'assu-rance sociale.

Les différents codes se servent de différentes solutions relatives à la détermination de la manière dans laquelle les syndicats participent à la réglementation des différentes questions.



a) Dans la République Démocratique Allemande et en Hongrie nous rencontrons une mesure de caractère général, selon laquelle le syndicat participe à la réglementation de toutes les questions touchant les conditions de vie et de travail des travailleurs, mais sous une forme juridique différent selon le niveau de la réglementation. En Hongrie, par exemple, le Conseil des Ministres est obligé seulement d'écouter l'avis du Conseil National des Syndicats (dans la suite: SzOT). Il édicte certaines résolutions en commun avec le SZOT lorsqu'il s'agit de la réalisation d'une tâche sous le rapport de laquelle l'organisation de la coopérative des organes d'Etat et de syndicats est particulièrement importante. Les ministres et les directeurs des entreprises ne peuvent cependant qu'émettre — en entente avec les syndicats — des décrets, c'est-à-dire des règles du niveau d'entreprises, comme par exemple, la réglementation de la protection du travail. Nous rencontrons une réglementation générale de caractère pareil aussi dans le code de la République Démocratique Allemande qui décrète que les syndicats peuvent soumettre des propositions à tous les niveaux dans l'intérêt du développement du droit de travail socialiste et conclure des conventions portant sur les conditions de vie et de travail (art. 8). Essentiellement, le Code tchécoslovaque contient des dispositions de caractère général parallèles à celles du Code hongrois, mais il énumère en plus les questions pouvant être réglées en entente avec les syndicats. Le Code polonais suit la même solution énumérant les questions qui ne peuvent être réglées qu'en accord avec les syndicats. En Union Soviétique la loi renvoie la décision et la réglementation de beaucoup de questions également dans la sphère de compétence d'organismes étatiques ou économiques disant qu'elles exigeraient le consentement ou l'acquisition préalable de l'avis des syndicats ou bien que la décision, c'est-à-dire la réglementation ne peut être rendue qu'en commun par l'organe étatique et l'organe syndical.

En général on peut donc constater, que — fût-ce avec certaines différences — dans tous les pays socialistes, il revient aux syndicats une vaste sphère de droit dans les problèmes concernant les conditions de vie et de travail, y compris la conclusion des contrats collectifs, puisque c'est avec la discussion du plan que les travailleurs peuvent influencer directement la réglementation de leurs conditions de vie et de travail.

### **Participation à des affaires générales ou individuelles qui ne sont pas réglées par les règles concernant le rapport condition de travail**

Dans les cadres des entreprises une question importante se pose comment faut-il établir et régler le rapport, c'est-à-dire les sphères de droit d'une part entre le directeur, d'autre part entre le collectif de l'entreprise, c'est-à-dire l'organe syndical qui le représente. Une des exigences et des objectifs essentiels de la démocratie d'usine peut être formulée de sorte qu'il faut développer parallèlement et réciproquement d'un côté la sphère de droit du directeur, de l'autre côté la démocratie d'usine, donc la participation du collectif dans l'influence exercée sur l'activité, le développement et le contrôle des entreprises et conformément à ceci il faut élargir

aussi la sphère de droit de l'organe syndical en tant qu'organe de représentation de l'entreprise. En principe, et de manière objective, il existe presque toujours la solution s'appuyant sur un intérêt commun, ou, si les intérêts se heurtent, les intérêts de l'entreprise, du collectif et des différents travailleurs sont coordonnés dans la mesure optimale. Dans les cas concrets il n'est pas sûr si dans la conscience, la volonté et l'attitude des porteurs et des représentants des différents intérêts on exprime toujours les avis et les aspirations correspondant aux intérêts communs ou à la harmonie des intérêts, il peut même arriver que les intérêts de l'entreprise et ceux des travailleurs ne puissent pas être mis d'accord, par ex. au cas de la cessation unilatérale du rapport de travail. C'est pourquoi il est extrêmement important que la sphère de droit du directeur, du syndicat, du collectif et des travailleurs de plus que la solution de la colligion des intérêts et la formation de l'accord des intérêts soient nettement délimitées par la règle de droit. Il y a des questions qui ne peuvent être réglées en avance et avec un caractère général. Il y a notamment des questions qui sous le rapport de tout le collectif ainsi que d'une de ses parties ou bien eu égard à des travailleurs doivent être réglées ou décidées généralement ou individuellement lorsqu'il s'en présente la nécessité, par exemple, s'il est besoin d'une réorganisation et dans l'affirmative à la base de quels principes qui doivent être les travailleurs que l'entreprise licencie ou, par exemple, s'il faut introduire un tableau de service égal ou inégal, quel système de salaire doit être appliqué, quel projet de congé payé doit être adopté.

Conformément au caractère des questions, les différents pays socialistes règlent de manière différente la sphère de droit du directeur et de l'organe d'entreprise du syndicat, leurs corrélations, c'est-à-dire les formes de la coopération.

Certaines questions peuvent être tranchées de manière autonome par le directeur dans sa propre sphère de gestion et d'appréciation. Bien entendu, dans cette occurrence aussi, le collectif a droit de donner son avis, faire des objections, des contestations, selon la manière établie dans la règle juridique.

b) En d'autres cas, il faut s'acquérir le consentement du collectif ou du syndicat,

c) Avant la prise des mesures ou des décisions il faut demander l'avis du syndicat ou du collectif et discuter le plan préalablement avec eux, une telle réglementation est également fréquente.

d) Ressemble à la solution de point c) lorsque le syndicat ou le collectif ou ses membres prennent l'initiative de mesures, décisions, réglementations etc., par exemple, à des conférences de production, à la discussion du plan du contrat collectif, à des conférences de la protection et de l'inspection du travail, etc. que le directeur n'est pas obligé d'accepter, mais il est toutefois tenu de s'occuper de la proposition, de donner une réponse, voire même, en cas de réponse négative, motiver, pourquoi il ne peut ou ne veut par réaliser la proposition.

e) Nous rencontrons — surtout en connexion avec l'utilisation des fonds sociaux et culturels, aussi des solutions selon lesquelles le syndicat



décide dans la question de l'utilisation, après avoir discuté le problème avec le collectif et demandé l'avis au directeur.

f) Pour finir — quasi comme pôle opposé de la solution exposé sous le point a) il y a des cas, surtout dans le domaine de la protection du travail, où le syndicat, c'est-à-dire son appareil s'occupant de la protection du travail peut rendre une décision obligatoire pour le directeur, par exemple, interdire l'exploitation de machines dangereuses, ou l'emploi de travailleurs s'ils se heurtent aux règles de la protection du travail. Pour l'essentiel, la solution est similaire, quand c'est un organe social intérieur qui peut rendre une décision obligatoire pour l'entreprise, c'est-à-dire pour le directeur, même s'il y a un moyen de former un pourvoi contre la décision. Tels sont, par exemple, l'organe rendant décision en première instance dans les débats d'entreprise sur la protection du travail, la décision du tribunal social disposant d'une sphère de droit portant sur la gestion des affaires disciplinaires, la résolution de la commission s'occupant de la réhabilitation des travailleurs (ouvriers) d'une capacité de travail diminuée.

On fait aussi une distinction selon ce que la coopération de l'organisation est connexe à une activité

- a) économique-productrice
- b) de personnel
- c) social-eculturelle.

C'est que le pouvoir du syndicat c'est-à-dire du collectif est le plus intense au cas du point a), voire même, la décision, la réglementation rentrent éventuellement dans les attributions indépendantes du syndicat. Au cas du point b) le syndicat a généralement le droit d'avis, de consentement, de contestation, au cas du point c) le syndicat, c'est-à-dire le collectif n'a, en général, que le pouvoir de discuter les différents problèmes, de donner son avis, exercer son jugement et soumettre ses propositions ou choisir parmi les propositions soumises.

### **Contrôle appel, initiative d'une procédure**

Il est important que les syndicats puissent suivre avec attention si les différents organes et entreprises observent les règles portant sur les conditions de vie et de travail des travailleurs. C'est pourquoi il est nécessaire que la règle de droit leur offre un pouvoir juridiquement assuré, afin qu'ils puissent prendre les mesures nécessaires, sommer les organes employeurs respectivement les personnes à faire exécuter les mesures nécessaires et s'il est besoin de prendre l'initiative, des mesures requises par exemple d'observer les procédés disciplinaires convenables, et relever ou éloigner les personnes dont le travail n'était pas satisfaisant.

Nous pouvons faire une distinction entre le contrôle général et celui effectué dans certains domaines se faisant valoir surtout dans celui de la protection du travail.

En vertu du Code bulgare, le syndicat exerce un contrôle dans l'intérêt de l'observation des règles relatives aux travail. Le Code tchécoslovaque

prescrit que les syndicats assurent la participation des travailleurs au contrôle de l'observation des obligations assumées dans le contrat collectif et les règles de la protection du travail.

Il peuvent faire des propositions portant sur l'élimination des déficiences et prendre des mesures appropriées à ce but — éventuellement avec la participation des organes économiques, étatiques et sociaux. Dans la République Démocratique Allemande, les syndicats peuvent également organiser le contrôle des travailleurs, que les organes dirigeants étatique et économiques ainsi que les dirigeants des entreprises sont tenus d'appuyer et supprimer — s'il possible — les déficiences constatées. Les mesures injustes doivent être éliminées. Si le dirigeant de l'entreprise ou ses travailleurs remplissant un poste dirigeant, ne s'acquittent pas de leurs tâches, violent la légalité socialiste ou les droits des syndicats, l'organe du syndicat peut demander à leur chef la mise en cause des personnes ayant commis la négligence.

En Hongrie, les syndicats ont le droit de contrôler l'observation des règles relatives aux conditions de vie et de travail des travailleurs et par la suite ils sont à même de demander aux organes compétents des informations de l'exécution relative aux rapports de travail, et faire une enquête auprès des entreprises. L'entreprise est obligée de donner les informations nécessaires et mettre à disposition les données requises. Les syndicats peuvent signaler à l'attention des organes responsables les fautes et les négligences remarquées au cours du contrôle, et au cas où les mesures nécessaires n'ont pas été prises — ils peuvent intenter un procédé approprié. L'organe intentant l'action est tenu d'informer le syndicat. L'organe d'entreprise du syndicat a le droit de faire opposition à la mesure prise contre les règles portant sur le rapport de travail et les dispositions d'ordre outrageant le traitement exigé par la morale socialiste. La mesure contestée ne peut pas être exécutée avant la décision de l'organe ayant capacité à cet effet.

En Roumanie les syndicats peuvent contrôler l'observation des règles juridiques et des mesures du contrat collectif, proposer des dispositions relatives à la mise en cause de la personne coupable. L'assemblée générale des travailleurs est également autorisée de contrôler — entre autres — le travail des organes dirigeants.

En Union Soviétique ce sont également les syndicats qui contrôlent l'observation des règles du Travail et des obligations prescrites dans le contrat collectif, ainsi que les conditions de logement et de vie des travailleurs. Ils peuvent aussi soumettre des propositions portant sur la prise des mesures nécessaires et d'intenter une action contre les travailleurs coupables.

Dans le domaine de la surveillance de la protection du travail, il revient aux syndicats des pouvoirs plus intenses. En général, le syndicat a non seulement droit au contrôle et à la sommation, mais il peut obliger le directeur de l'entreprise de supprimer les déficiences contraires à la règle juridique au cas de la violation des règles de la protection du travail, il peut interdire l'emploi ultérieur du travailleur, faire cesser jusqu'au détour-



nement du danger imminent le fonctionnement de l'entreprise (partie d'usine, machine), prendre l'initiative de la poursuite d'une procédure disciplinaire ou criminelle stipulée par la règle en cas d'un manquement à la discipline, d'une infraction à la loi ou d'un autre délit.

### **Règlement des litiges de travail**

L'exposé des règles d'organisation et de procédure portant sur le règlement des litiges relatifs au Travail exigerait trop de place. C'est pourquoi nous ne relevons que le fait que tous les pays socialistes mettent tous leurs soins à intéresser les travailleurs au règlement des litiges de caractère individuel et collectif. En vue de cet objectif, ils participent à la constitution et à l'activité des organes s'occupant du règlement des litiges et en plus il revient aux syndicats le pouvoir de représenter les travailleurs auprès de la direction de l'entreprise et de l'organe d'Etat, y compris les organes et les tribunaux réglant les litiges de travail.

### **Protection des fonctionnaires des syndicats**

Au cours de l'acquittement de leurs tâches, les fonctionnaires des syndicats peuvent s'opposer au directeur de l'entreprise. Il faut leur assurer une protection juridique appropriée contre les rétorsions. Il faut veiller aussi à ce qu'il ne s'opère pas de changement si rapide par la suite duquel certains fonctions syndicales restent vacantes.

Tous les pays socialistes assurent leur protection aux fonctionnaires syndicaux lorsqu'il s'agit de la cessation de lu rapport de travail ou d'un déplacement, de sorte que dans tous les deux cas il est besoin du consentement du syndicat, et cela aussi après un certain temps après la cessation du fonctionnement.

Plusieurs codes stipulent explicitement que les travailleurs ont droit à leur salaire moyen pour la durée du temps perdu, si la règle juridique permet qu'ils effectuent leur activité sociale, pendant les heures de travail.

Le temps d'exemption passe, le travailleur doit être remplacé dans son domaine d'activité original ou équivalent à celui-là.

En vertu de la législation du Travail soviétique les ouvriers élus et employés dans le comité syndical sans être dispensés du travail producteur ne peuvent pas être placés dans un autre domaine de travail, frappés d'une sanction (disciplinaire) sans le consentement préalable du syndicat.

### **Formes organisatrices-juridiques servant le fonctionnement de la démocratie d'usine**

Au point de vue du fonctionnement de la démocratie d'usine directe, il est très important que l'Etat rende possible dans le cadre des entreprises, la création de forums, conseils, commissions, comités, organes etc., qui avec la participation et la coopération des travailleurs accomplissent des tâches déterminées, ce qui permet que les travailleurs accomplissent des tâches dé-

terminées, ce qui permet que les travailleurs puissent exercer une influence directe sur l'activité de l'entreprise.

L'importance de ces formes organisatrices juridiques est beaucoup plus grande pour que nous puissions entrer dans les détails, puisque ce sont les moyens directs de la démocratie. Dans les différents pays socialistes nous rencontrons les dénominations les plus diverses. Fondamentalement, ces formes organisatrices peuvent être groupées en trois grandes catégories.

a) Les conseils, conférences et réunion d'activistes font partie de la première catégorie où l'on discute devant le collectif les problèmes économiques les plus importants, ainsi que ceux qui se rapportent à la protection du travail, les tâches de l'émulation de travail, les plans et la réalisation des plans, le planning du contrat collectif, la réalisation du contrat collectif. Les compte-rendus sont faits par les dirigeants de l'entreprise séparés, ou en commun avec le syndicat. En général, le collectif ne prend pas de décision, mais donne des conseils et des avis, soumet des propositions, exerce le contrôle et la critique. La direction est obligée de s'occuper des problèmes sus-mentionnés et répondre aux remarques et aux propositions.

b) Les différents comités font partie du deuxième groupe qui assument des tâches déterminées et plus d'une fois prennent des décisions, obligatoires pour les entreprises et les travailleurs, contre lesquelles toutes les deux parties peuvent former un pourvoi.

De tels comités sont ceux s'occupant des litiges de travail, des affaires d'assurance sociale, de la réhabilitation des travailleurs d'une capacité de travail diminuée etc., le tribunal social, l'organe social du contrôle de protection du travail etc.

c) Au troisième groupe appartiennent les solutions, à la base desquelles les travailleurs élus à cette fin et désignés par le syndicat participent à l'activité de certains organes de l'entreprise (comme par exemple, le conseil de gestion, le comité de surveillance, etc.).

### **Obligation de l'assurance des conditions nécessaires au fonctionnement de la démocratie d'usine**

Les codes des pays socialistes contiennent non seulement l'interdiction de l'entravement du fonctionnement de la démocratie d'usine, mais en plus ils obligent les organes employeurs et leurs travailleurs remplissant des postes dirigeants, à créer les conditions nécessaires à ce que le collectif, ses membres et en leur représentation les syndicats puissent exercer leurs pouvoirs de manière pertinente. Ainsi, par exemple, selon le code tchécoslovaque, les organisations socialistes sont tenus de créer et de perfectionner les conditions qui favorisent l'élargissement continu de la participation des travailleurs. Dans la République Démocratique Allemande, on rend responsable les personnes qui entravent l'activité du syndicat, tandis que le directeur est obligé de produire les conditions nécessaires à l'activité du syndicat. Les codes polonais et hongrois contiennent les mêmes dispositions. La réglementation soviétique est encore plus détaillée en décrétant



que l'entreprise, l'institution sont tenues de mettre gratuitement à la disposition des commissions syndicales tous les locaux complètement installés et pourvus de chauffage, et d'éclairage, de nettoyage et de surveillance assurés, nécessaires à l'activité du comité syndical local et à l'organisation des réunions des travailleurs et des employés. La direction des entreprises, institutions, organes est obligée de mettre les véhicules et les moyens de communication nécessaires, gratuitement à la disposition des comités syndicaux locaux d'usine, de fabrique et d'entreprise.

## NOTES

<sup>1</sup> Je ne fais connaître que les matières des pays socialistes européens. Quant aux solutions yougoslaves je ne m'en occupe pas puisque la structure juridique de l'organisation de travail yougoslave et ainsi même la réglementation juridique des syndicats et des collectifs des entreprises présente des différences essentielles. Leur comparaison et leur confrontation demanderaient une étendue trop grande.

J'ai tenu compte principalement des suivantes règles de droit:

- a) les articles 2-8 du Code du Travail bulgare de 1951.
- b) Le Code du Travail tchécoslovaque (loi n° 65/1965); la loi n° 153/1969 entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1969; la loi n° 20/1975 entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1975; la résolution du IV<sup>e</sup> Congrès Intersyndical sur les commissions d'usine des organisations de base du Mouvement Syndical Révolutionnaire. Cette résolution a été modifiée et complétée par la résolution adoptée à la Conférence Intersyndicale tenue au mois de mai 1965.
- c) Les articles 6-18, 18-36 du Code du Travail de la RDT adopté le 16 juin 1977.
- d) La loi de Pologne adoptée le 20 décembre 1958 en matière de l'autogestion ouvrière. Le Code du Travail du 24 juin 1974.
- e) Les articles 1, 8-17 du Code du Travail hongrois, l'art. 1<sup>er</sup> du décret-loi n° 3 de 1978 portant sur la modification du Code du Travail, les articles 3, 12-13, 19-21 de la loi n° VI de 1977 portant sur les entreprises d'État.
- f) Les articles 11, 164-170 du Code du Travail roumain (loi n°10 du 23 novembre 1972).
- g) Les articles 96-99 des Bases de la Législation de l'Union Soviétique et de celles des Républiques Fédérées; les articles 225-235 du Code du Travail de la République Socialiste Soviétique Russe (1971); la décision concernant les droits des commissions syndicales de fabrique, d'usine, locales (1971).

## THE LEGAL REGULATION OF WORKSHOP DEMOCRACY IN SOCIALIST COUNTRIES

by

Professor **ANDOR WELTNER**

(Summary)

The jurisdiction of the trade unions and enterprise collectives has extended and strengthened, workshop democracy has developed in the socialist countries especially during the past two decades. It has enabled the enterprise collectives and their members, without prejudice to the principle of one-man management, to exert influence — directly or through the trade union — on the economic, personnel, welfare, cultural etc. activities of enterprises.

The treaties deals with the following questions of this subject matter: the right of the trade union to organizing and acting; safeguarding of interests and business federation; rights of the collective and trade union; participation in the regulation of living and work conditions;

contribution to the ruling upon general and individual cases not settled by rules on labour relations; control, warning, institution of proceedings, control of observing the rules of law; calling upon persons in charge to correct errors or make up for faults; furthermore, institution of disciplinary procedure against those who do not comply with the warnings; participation in settling labour disputes; protection of trade union officers; organizational — legal forms for the functioning of workshop democracy; the obligation to secure the necessary conditions to the functioning of workshop democracy.

## RECHTLICHE REGELUNG DER SOZIALISTISCHEN DEMOKRATIE IN DEN SOZIALISTISCHEN STAATEN

von

ANDOR WELTNER

Universitätsprofessor

(Zusammenfassung)

Besonders in den letzten zwei Jahrzehnten erweiterte und festigte sich in den sozialistischen Ländern die Befugnis, der Gewerkschaften und Betriebskollektive, es entfaltete sich die Betriebsdemokratie. Dieser Umstand ermöglichte, daß die Betriebskollektive und ihre Mitglieder, ohne das Prinzip der Einmannführung zu berühren und — unmittelbar oder durch die Vermittlung der Gewerkschaft — auf die wirtschaftliche, Personal-, Wohlfahrtskulturelle usw. Tätigkeit einen Einfluß ausüben.

In diesem Themenkreis beschäftigt sich die Studie mit folgenden Fragen: Organisations- und Tätigkeitsrecht der Gewerkschaften; Interessenschutz und Interessenvertretung; die Befugnisse des Kollektivs und der Gewerkschaft; Teilnahme an der Regelung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse; die Mitwirkung bei der Entscheidung von allgemeinen oder individuellen Angelegenheiten, die durch die Regeln über das Arbeitsverhältnis nicht geregelt werden; Kontrolle, Aufforderung, Anregung eines Verfahrens, Kontrolle der Einhaltung der Rechtsregeln, die Aufforderung der verantwortlichen Personen zur Verbesserung der Fehler bzw. Nachholung der Unzulänglichkeiten, ferner die Anregung zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen die Personen, die der Aufforderung keine Folge leisten; Teilnahme an der Erledigung von Arbeitsstreitigkeiten; der Schutz der Gewerkschaftsfunktionäre; die Organisations- und Rechtsformen zur Funktionierung der Betriebsdemokratie; die Verpflichtung zur Sicherung der Bedingungen zur Funktionierung der Betriebsdemokratie.